



Illustration: Christine Huf

Urteile

Auf bestimmte Arbeitssituation beschränkte Arbeitsunfähigkeit

Wenn die Arbeitsunfähigkeit auf eine bestimmte Arbeitssituation beschränkt ist, die Arbeitsleistung an einer anderen Stelle jedoch problemlos erfolgen kann, kommt bei einer Kündigung die Sperrfrist nach Art. 336c OR nicht zur Anwendung.

auszuüben. Auf Grund der schwierigen und psychisch sehr belastenden Situation, in der sich A. befand, ist diese ärztliche Diagnose durchaus nachvollziehbar. Allerdings ist sie nicht geeignet, die Sperrfrist zum Schutz von A. auszulösen. Dr. D. bescheinigte zwar, dass A. seit dem 25. Juni 2003 arbeitsunfähig gewesen sei, brachte dabei jedoch dessen psychische Verfassung in unmittelbaren Zusammenhang mit der Kündigung: Die aus gesundheitlichen Gründen vorliegende Arbeitsunfähigkeit von A. kann nach Sinn und Zweck des zeitlichen Kündigungsschutzes die Sperrfrist nicht auslösen. Der Gesundheitszustand hinderte ihn nur mit Bezug auf die konkrete Arbeitssituation an der Dienstausübung. Hingegen ist davon auszugehen, dass dem Beschwerdeführer aus gesundheitlichen Gründen die Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber offen gestanden hätte.

Entscheid des Verwaltungsgerichts Zürich, 21. Dezember 2005 (PB.2005.00034)

Mit ärztlichem Zeugnis vom 23. November 2007 wurde B. ab dem 24. November 2007 während voraussichtlich vier Wochen zu 100 Prozent arbeitsunfähig geschrieben. Die Arbeitsunfähigkeit bezog sich auf Nacharbeit, Tageseinsätze waren möglich.

Inwiefern die Arbeitsunfähigkeit während der Nacht einer Neuanstellung im Weg gestanden sein soll, ist nicht ersichtlich. Dies gilt umso mehr, als B. vor Arbeitsgericht klar ausgeführt hatte, dass er bei der X. nicht mehr arbeiten möchte. Für ihn komme eine Nacharbeit nicht in Frage. Für die Zukunft stelle er sich eine Arbeit in der Buchhaltung vor. Die Sperrfrist nach Art. 336c OR spielt somit nicht, weshalb die von der Beklagten am 28. November 2008 ausgesprochene Kündigung gültig ist.

Entscheid des Obergerichts Luzern, I. Kammer, 24. November 2008 (11 08 74).

Die Sperrfrist nach Art. 336c schützt den Arbeitnehmenden nicht, weil sein Gesundheitszustand im Zeitpunkt des Er-

halts der Kündigung ihn daran hinderte, eine andere Anstellung zu suchen, sondern weil eine Anstellung durch einen neuen Arbeitgeber nach Ablauf der ordentlichen Kündigungsfrist wegen Unsicherheit in Bezug auf die Dauer und den Grad der Arbeitsunfähigkeit sehr unwahrscheinlich ist. (Botschaft des Bundesrats vom 9. Mai 1984 zu Art. 336c OR, in BBl 1984 II S. 605). Wenn eine gesundheitliche Störung diesen Effekt nicht hat, spielt die Sperrfrist nicht.

Die Arbeitsunfähigkeit von A. wegen Krankheit soll gemäss den Angaben seiner Ärzte nur mit Bezug auf die (hier fragliche) Tätigkeit und auf Grund der besonderen Umstände an seinem Arbeitsplatz vorgelegen haben. Dagegen soll es ihm unstreitig gesundheitlich möglich gewesen sein, seine Tätigkeit in einer andern Funktion weiterhin

SAE 2009

Der Schweizerische Arbeitgeberverband führt mit der «Sammlung arbeitsrechtlicher Entscheide 2009» (SAE 2009) seine praxisbezogene Reihe weiter. Wie bisher werden die deutsche und französische Version im gleichen Band zum unveränderten Preis von Fr. 25.– pro Exemplar (zuzüglich MwSt und Versandkostenanteil) publiziert.

Schweizerischer Arbeitgeberverband
Hegibachstrasse 47
Postfach, 8032 Zürich
Fax 044 421 17 18
Secli@arbeitgeber.ch
www.arbeitgeber.ch
(Bestellungen)

